

Les infos

Vendredi 11 mars 2011



EVALS, LA SAISON 2

La DRH pensait peut-être en avoir terminé avec la conclusion des négociations avec les syndicats pour déployer en toute quiétude son nouveau dispositif d'évaluation en 2011. Après la fin de la campagne 2010 nouvelle formule dans les services centraux, le premier trimestre 2011 est celui des entretiens de fixation des objectifs opérationnels et comportementaux. Nous avons prévenu : vous n'avez pas voulu nous écouter et supprimer votre système de notation à 5 niveaux, les dérives vont persister. Chose dite, chose faite. Les idées simples étant souvent les meilleures, la CGT préconise de fixer seulement trois niveaux : objectifs atteints ou non, objectifs dépassés. A contrario, la multiplication des niveaux a poussé à « flinguer » ceux pour qui on préparait une réduction ou une suppression du bonus ou du variable. On est loin de l'idée juste avancée par la direction qu'il faut tenir compte de la « manière » et pas seulement du « résultat ». Seule la CGT a voulu que le lien évident entre les évaluations, le salaire de base, le variable soit « cadré »; les autres syndicats préférant le « mettre de côté ». Nous avons pourtant obtenu dès 2008 un projet d'accord qui permettait au salarié mécontent de son bonus ou de son variable d'exercer un recours assisté d'un représentant du personnel auprès du décideur, avec l'obligation pour celui-ci de motiver sa décision par écrit. Au nom des grands principes d'opposition aux rémunérations variables les autres syndicats ont refusé de signer l'accord. Il va bien

falloir pourtant y revenir. Car, si l'assistance du salarié est nécessaire dans le processus d'évaluation, pour la négociation de sa classification et de son salaire de base, c'est acquis, elle est tout aussi nécessaire pour le bonus ou le variable, part parfois très conséquente de la rémunération. Que l'on puisse faire varier le salaire à la baisse de plusieurs centaines, voire de milliers d'€, d'une année à l'autre, sans avoir à se justifier est proprement inacceptable et ne peut plus durer. Ce lien entre évaluations et rémunération sera de nouveau sur la table lors de la première réunion de la commission de suivi à venir. La CGT y proposera de revenir sur le projet d'accord de 2008. L'actualité, c'est aussi la campagne de fixation des objectifs. Encore une fois, nous avons souligné la difficulté de l'exercice qui consiste à fixer des objectifs SMART... et là, on est servi ! Les « dérapages » se sont multipliés. Fixés en principe par le manager après un entretien avec le salarié, on a vu nombre d'entre eux se débarrasser de la corvée en demandant aux salariés de s'en charger eux-mêmes. Quant à la SMARTitude, c'est certainement la chose la moins partagée pour l'instant. À commencer par SGCIB, où l'exemple vient de haut, puisque sa DRH édite un guide qui substitue la notion d'objectifs ambitieux à celle d'objectifs accessibles. En commun avec le guide du réseau, son guide « oublie » le droit d'assistance lors de l'entretien. Mais, en bas aussi, les managers nagent dans le flou, et ça se voit dans les objectifs. Parmi les best of, la réduction de l'effectif de l'équipe comme objectif opérationnel, être disponible pendant les heures d'ouverture des marchés comme objectif comportemental, et même prévoir son remplacement pendant l'exercice de son mandat pour un représentant du personnel !!! Nous savons déjà que lorsque nous interviendrons à la prochaine commission de suivi, la DRH conviendra que ces objectifs ne sont pas SMART, et carrément illégaux... sauf que c'est bien l'usine à gaz conçue par cette même DRH qui a généré ces dérapages, les managers « n'en pouvant, mais ». On nous dira qu'il vaut mieux que ça sorte, certes, mais, derrière, il y a une classification des individus.



CGT Société Générale - SPB Société Générale
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68
c g t . s g @ w a n a d o o . f r
Internet : www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT